

2024



Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Progep
criando
futuros.



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Pró-Reitoria de
Gestão de Pessoas

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas	Marilene Feitosa Soares
Pró-Reitor Adjunto	Marlon Bruno Matos Paiva
Coordenadora de Relacionamento e Experiência do Servidor	Ana Cristina Teixeira de Brito
Coordenadora de Desenvolvimento e Carreira	Rebeka Maria Sotero Silva
Elaboração	Ana Clarice Montenegro Uchoa Ana Lucia da Silva Daniele Cirilo Suliano Jamyle dos Santos Monteiro Karine Nascimento Portela Leonara Rocha dos Santos Castro Luan de Oliveira Almeida Maria Roseane Menezes da Costa Fontes Rebeka Maria Sotero Silva Tatianny Domingos Moura da Silva
Organização e Coordenação	Leopoldo Viana Frota Daniele Cirilo Suliano
Revisão Textual	Murilo Valdo Viana Filho
Adaptação, layout e diagramação	Renan Rosendo Rodrigues

Sumário

Apresentação 4

Perfil dos Servidores 6

Base Legal 9

Objetivos 10

Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP) 11

Atendimento às necessidades de Desenvolvimento de Pessoas 19

Oferta de Ações de Capacitação e Qualificação Profissional 20

Concessão de Afastamento para cursos *stricto sensu* 23

Concessão de Licença para Capacitação 24

Considerações Finais 25

Apresentação

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento e Carreira (CODEC) e da Divisão de Formação Profissional (DIFOP), disponibiliza à comunidade universitária o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do ano de 2024, com o objetivo de publicizar o planejamento das ações de desenvolvimento voltadas aos servidores ativos da Universidade Federal do Ceará (UFC).

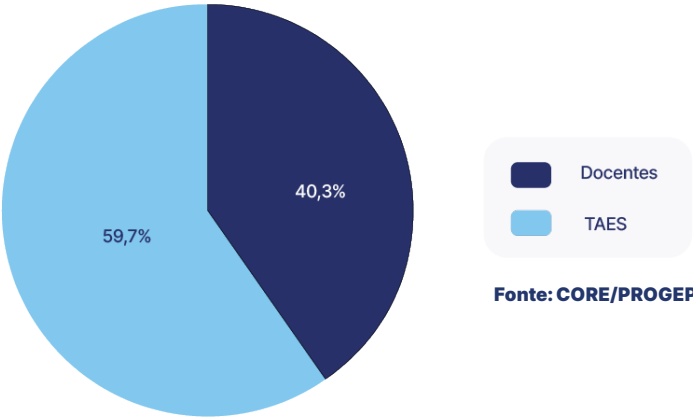
Este plano tem como base a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/19, que regulamenta, aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a elaboração de um plano anual que visa sistematizar o planejamento, a execução e o acompanhamento das ações de desenvolvimento dos servidores de uma organização.

Embasado nessa política, o PDP da UFC de 2024 foi elaborado a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP), instrumento que coletou as lacunas de desenvolvimento do quadro funcional da UFC, em julho de 2023.

A PROGEP busca atender, a partir dos dados do PDP, às demandas registradas no PDP referentes a afastamentos para educação formal (mestrado, doutorado e pós-doutorado), licenças para capacitação e cursos de capacitação profissional respeitando a disponibilidade orçamentária. É importante salientar que outras necessidades de desenvolvimento podem ser incluídas no Plano vigente, em períodos de revisão do PDP.

Perfil dos Servidores 2024

5331 Total
2149 Docente
3182 TAEs

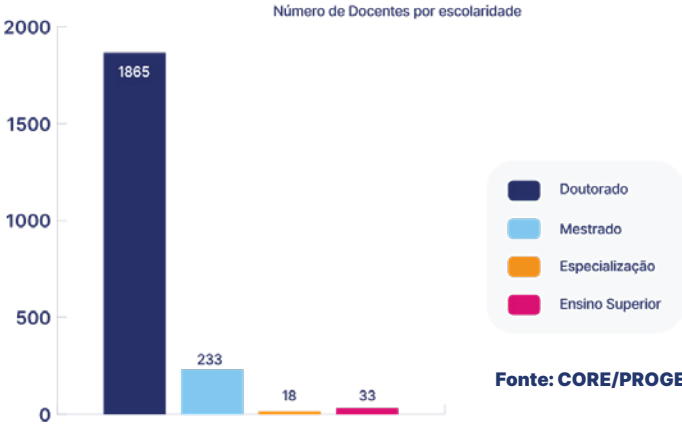


Fonte: CORE/PROGEP/UFC

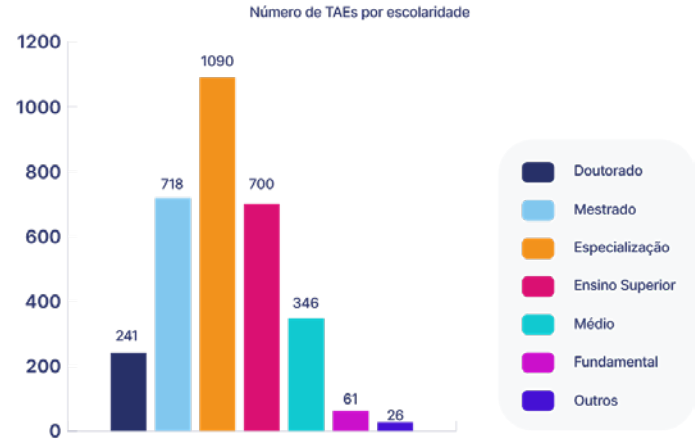
Tabela 1 - Escolaridade

Escolaridade	Docente	TAEs
Doutorado	1865 (86,78%)	241 (7,57%)
Mestrado	233 (10,84%)	718 (22,56%)
Especialização	18 (0,84%)	1090 (34,26%)
Ensino Superior/Graduação	33 (1,54%)	700 (22,00%)
Ensino Médio/Técnico	0	346 (10,87%)
Ensino Fundamental	0	61 (1,92%)
Outros	0	26 (0,82%)

Fonte: CORE/PROGEP/UFC



Fonte: CORE/PROGEP/UFC



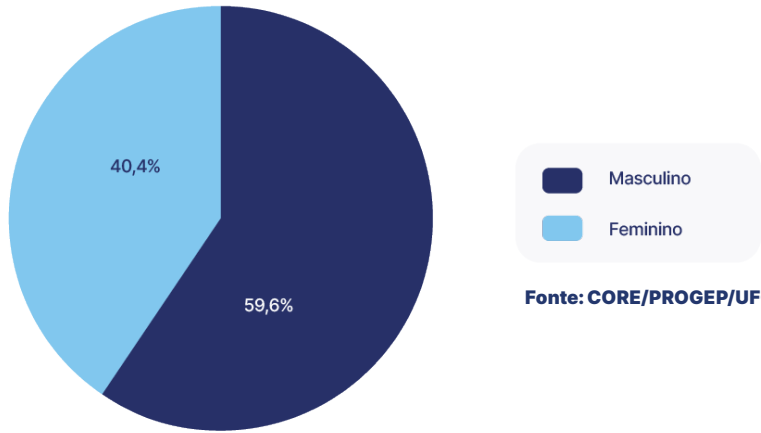
Fonte: CORE/PROGEP/UFC

Tabela 2 - Gênero

Gênero	Docente	TAEs
Masculino	1280 (59,56%)	1404 (44,12%)
Feminino	869 (40,44%)	1778 (55,88%)

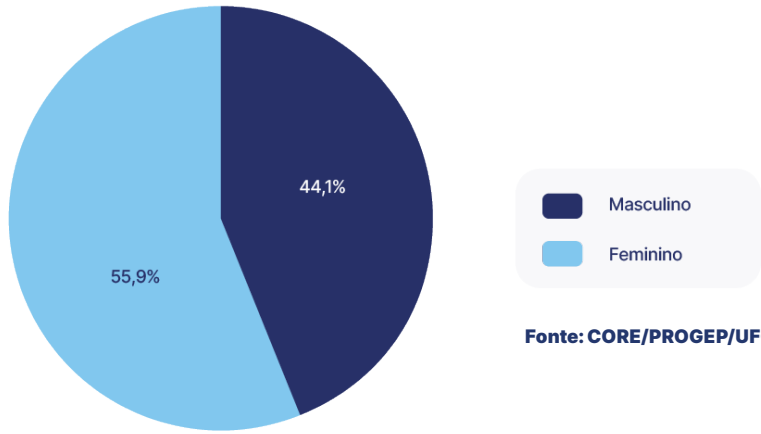
Fonte: CORE/PROGEP/UFC

Número de Docentes por gênero



Fonte: CORE/PROGEP/UFC

Número de TAEs por gênero



Fonte: CORE/PROGEP/UFC



O Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi construído em conformidade com as exigências da PNPD, do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e dos seguintes normativos:

- Lei nº 8.112, de 11 de setembro de 1990;
 - Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
 - Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012;
 - Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;
 - Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020;
 - Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022;
 - Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021;
- Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 46, de 9 de junho de 2021;
 - Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021;
 - Instrução Normativa SGP/MGI nº 33, de 13 de novembro de 2023;
 - Instrução Normativa SGP/MGI nº 35, de 20 de novembro de 2023; e
 - Instrução Normativa SGP/MGI nº 47, de 18 de dezembro de 2023.

Objetivos

Objetivo Geral

Atender as necessidades de desenvolvimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da UFC, com vistas a proporcionar excelência organizacional, considerando as prioridades institucionais.

Objetivos Específicos

- Contribuir para a consolidação da política de desenvolvimento dos servidores, com base nas necessidades e nos pilares institucionais, buscando promover a difusão dos conhecimentos;
- Viabilizar a oferta de cursos de capacitação nas diferentes modalidades de ensino, em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP); e
- Estabelecer uma cultura de planejamento, de modo a assegurar o acesso dos servidores às diferentes formas de desenvolvimento profissional.

Resultados Esperados

- Fortalecimento da política de desenvolvimento dos servidores;
- Desenvolvimento das competências dos servidores, atingindo a excelência nos serviços prestados às comunidades interna e externa à UFC;
- Ampliação da oferta de ações de capacitação de maneira equânime aos servidores da instituição, em especial aos servidores dos campi do interior;
- Aumento do número de servidores capacitados ao decorrer do ano de 2024.

Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP)

Para a coleta das necessidades de desenvolvimento dos servidores, foi utilizada a metodologia proposta pela legislação vigente (citar) com algumas adequações voltadas à realidade da UFC. Nesse sentido, foi elaborado o formulário eletrônico LNDP 2023-2024, que, após ampla divulgação, foi aplicado, junto aos servidores, no período de 5 a 31 de julho de 2023.

Após a análise dos dados, registraram-se, no PDP, 3.051 solicitações de ações de desenvolvimento que foram aglutinadas em 297 necessidades de desenvolvimento a serem atendidas por meio de cursos de capacitação profissional, curso de qualificação profissional, intenções de afastamentos para cursos de Educação Formal *stricto sensu* e licenças para capacitação. Os resultados serão apresentados a seguir.

Tabela 3 - Necessidades de cursos de capacitação profissional

Área	Necessidade	Solicitações
Comunicação	Comunicação institucional	29
	Redação de documentos oficiais	17
Educação	Boas práticas de didática	33
	Tecnologias digitais na educação	42
Formação Geral	Ambientação dos novos servidores	150
	Apresentações de alto impacto	27
	Atendimento ao público	51
	Boas práticas de relações interpessoais	43
	Gestão do tempo e produtividade	27
	Prevenção ao assédio moral e sexual	20
	Princípios éticos e íntegros no serviço público	8
	Elaboração de planilha eletrônica	61
Gestão	Auditoria e controladoria no serviço público	20
	Gestão de conflitos	23
	Gestão de riscos	22
	Boas práticas de governança	7
	Motivação e liderança de equipes	29
	Boas práticas na área de gestão de pessoas	6
	Gestão por Competências	2
	Legislação de pessoal	28
	Inovação e empreendedorismo no serviço público	28
	Elaboração de indicadores de desempenho institucional	18
	Gestão de projetos	47

Área	Necessidade	Solicitações
Gestão	Planejamento estratégico	29
	Orçamento público	9
	Análise de dados utilizando estatística aplicada	67
	Gestão de dados utilizando Business Intelligence	24
	Gestão e fiscalização de contratos	22
	Gestão de unidades acadêmicas e administrativas	30
Gestão da Informação	Propriedade intelectual	7
	Gestão de acervos bibliográficos	10
	Gestão de documentos	22
	Instrumentos de pesquisa, difusão e acesso a documentos históricos	1
Habilidades linguísticas	Língua portuguesa	13
	Língua inglesa	102
	Língua espanhola	27
	Língua alemã	1
	Língua italiana	2
	Língua francesa	2
Inclusão e acessibilidade	Conceitos e ferramentas para a inclusão e a acessibilidade	45
	Língua Brasileira de Sinais (Libras)	33
Meio Ambiente	Gerenciamento de resíduos	16
Pesquisa	Elaboração de projetos de pesquisa	44
	Escrita de textos científicos	47
	Troca de experiências entre as comunidades científica, acadêmica e profissional sobre as mais recentes pesquisas, tendências e inovações	60
	Soluções inovadoras nos campos da Ciência e da Tecnologia	1

Área	Necessidade	Solicitações
Procedimentos técnicos	Sistemas fornecidos pelos órgãos federais	54
	Direito constitucional	1
	Direito administrativo	2
	Secretariado e assessoria	26
	Contabilidade Pública	1
	Criação e edição de imagens	18
	Produção de vídeos	11
	Técnicas de interpretação simultânea	2
	Gestão de acervos e coleções	1
	Licitação	52
	Logística	2
	Mapeamento de processos organizacionais	18
	Segurança em laboratórios	14
	Regras de cerimonial, protocolo e etiqueta em eventos institucionais	1
	Revalidação e Reconhecimento de Diplomas obtidos no exterior	2
	Celebração e gestão de convênios e termos de cooperação	15
	Emissão de laudos e pareceres sociais	4
	Arborização urbana	1
	Eletrônica Básica	1
	Reprodução e larvicultura de peixes marinhos	1
	Bioinformática	2
	Engenharia civil	6
Saúde	Odontologia e esterilização de material	1
	Controle de qualidade de medicamentos e cosméticos	5
	Atenção à saúde	4
	Atenção à saúde mental	4
	Segurança e Saúde no Trabalho	3

Área	Necessidade	Solicitações
Tecnologia da Informação	Criação e atualização de sites institucionais	9
	Orquestração de microsserviços com kubernetes	1
	Modelagem de Banco de Dados	1
	Proteção de dados	9
	Desenvolvimento de sistemas web ou desktop	17
	Proteção de redes e sistemas	8
	Desenvolvimento de aplicações mobile	7
	Elaboração de indicadores de Tecnologia da Informação e Comunicação	6
	Sistemas embarcados	1
	Gerenciamento de serviços de TIC	1
	Contratações de soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação	10
	Modelagem de inteligência computacional	1
TOTAL	1675	

Fonte: DIFOP/CODEC/PROGEP/UFC

Tabela 4 - Quantidade de intenções de afastamento por temática para Educação Formal *stricto sensu*

Tema Geral	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
ADMINISTRAÇÃO	9	28	3	40
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	50	52	10	112
AGRONOMIA	-	1	1	2
ANTROPOLOGIA	-	1	1	2
ARQUITETURA E URBANISMO	4	3	1	8
ARTES	4	3	5	12
BIOFÍSICA	-	-	1	1
BIOQUÍMICA	-	1	2	3
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	7	11	7	25
CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	10	13	3	26
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	1	4	3	8
CIÊNCIA POLÍTICA	4	11	3	18

Tema Geral	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
COMUNICAÇÃO	-	4	11	15
DESENHO INDUSTRIAL	1	-	1	2
DIREITO	8	3	5	16
ECOLOGIA	-	1	-	1
ECONOMIA	-	1	5	6
EDUCAÇÃO	19	33	19	71
EDUCAÇÃO FÍSICA	-	-	1	1
ENGENHARIA AEROESPACIAL	-	-	1	1
ENGENHARIA AGRÍCOLA	-	1	2	3
ENGENHARIA BIOMÉDICA	-	1	-	1
ENGENHARIA CIVIL	5	7	1	13
ENGENHARIA DE MATERIAIS E METALÚRGICA	-	1	-	1
ENGENHARIA DE MINAS	-	1	-	1
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	-	1	1	2
ENGENHARIA DE TRANSPORTES	-	1	2	3
ENGENHARIA ELÉTRICA	-	5	4	9
ENGENHARIA MECÂNICA	-	1	-	1
ENGENHARIA QUÍMICA	-	-	1	1
ENGENHARIA SANITÁRIA	2	1	-	3
FARMÁCIA	-	2	2	4
FARMACOLOGIA	2	1	3	6
FILOSOFIA	-	-	1	1
FÍSICA	-	1	3	4
FISIOLOGIA	-	-	1	1
FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL	-	-	1	1
GEOCIÊNCIAS	1	2	2	5
GEOGRAFIA	-	1	-	1

Tema Geral	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
HISTÓRIA	-	-	1	1
IMUNOLOGIA	-	1	-	1
LETRAS	2	4	5	11
LINGUÍSTICA	6	7	7	20
MATEMÁTICA	-	1	8	9
MEDICINA	1	4	2	7
MICROBIOLOGIA	1	-	3	4
MORFOLOGIA	-	1	-	1
NUTRIÇÃO	1	1	1	3
OCEANOGRAFIA	-	-	1	1
ODONTOLOGIA	-	1	4	5
OUTRAS NÃO ESPECIFICADAS	1	1	2	4
PARASITOLOGIA	-	-	1	1
PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL	-	1	3	4
PROBABILIDADE ESTATÍSTICA	-	-	2	2
PSICOLOGIA	1	13	6	20
QUÍMICA	-	3	3	6
SAÚDE COLETIVA	11	4	-	15
SERVIÇO SOCIAL	1	-	-	1
SOCIOLOGIA	-	3	1	4
Total	152	242	157	551

Fonte: CODEC/PROGEP/UFC

Tabela 5 - Quantidade de intenções de licença para capacitação

Tipos de Licença para Capacitação	Quantidade de solicitações
Realizar curso a distância	365
Elaborar dissertação de mestrado	35
Elaborar tese de doutorado	54
Elaborar monografia	5
Elaborar trabalho de conclusão de curso	15
Participar de ações de desenvolvimento presenciais	92
Participar em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira recomendável ao exercício de suas atividades e atestado pela chefia imediata.	60
Realizar curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União.	44
Realizar curso conjugado com realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no país ou no exterior.	20
Total	690

Fonte: CODEC/PROGEP/UFC

Esses dados foram enviados, por meio do portal SIPEC, ao Ministério da Economia (ME). Após análise do ME e da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a UFC recebeu a manifestação técnica da ENAP contendo cursos que visam atender, prioritariamente, a algumas necessidades cadastradas no PDP.

Atendimento às necessidades de Desenvolvimento De Pessoas

Para buscar atender às necessidades de desenvolvimento dos servidores, a PROGEP, por meio da CODEC e da DIFOP, atua em 3 (três) grandes eixos, a saber:

1

Oferta de ações de capacitação e qualificação profissional

2

Concessão de afastamento para cursos *stricto sensu*

3

Concessão de licença para capacitação

1 Oferta de Ações de Capacitação e Qualificação Profissional

1.1 Ações de Capacitação Internas

A DIFOP/PROGEP busca atender às demandas dos servidores, que não foram contempladas na manifestação técnica da ENAP, com a oferta de ações de desenvolvimento internas (capacitação e qualificação) e com a viabilização de participação dos servidores em ações de capacitação externas. Além desses, a DIFOP

As ações de capacitação internas são ofertadas pela DIFOP/PROGEP, nas modalidades presencial ou on-line, com o intuito de atender parte das necessidades de capacitação profissional constantes no PDP que não foram contempladas pelas ações constantes na Manifestação Técnica da ENAP. Para isso, a DIFOP elabora e divulga uma Chamada Pública, a fim de selecionar instrutores e propostas de capacitação.

promove o Programa de Ambientação Institucional dos Novos Servidores e o Programa de Desenvolvimento de Gestores. A fim de subsidiar essas ações, a Difop gerencia a ação orçamentária 4572-Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

1.2 Ações de Qualificação

As ações de qualificação se configuram em cursos de educação formal. Atualmente, a Difop/Progep subsidia o funcionamento de três cursos, a saber: Especialização em Gestão Universitária (GUNI), Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas (MAPP) e Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (Poleduc), com turmas exclusivas para servidores da UFC. Vale ressaltar que a gestão acadêmica desses cursos se dá por meio das respectivas coordenações de pós-graduação, que estão ligadas à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação.

1.3 Programa de Desenvolvimento de Gestores

O Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG) tem como principal objetivo instrumentalizar os líderes da UFC com ferramentas de boas práticas de gestão, promovendo mais eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, bem como o desenvolvimento permanente do servidor público. O público-alvo do PDG são servidores docentes e técnico-administrativos que já são gestores na UFC, bem como servidores que possuem interesse em desenvolver competências na área de gestão universitária. A PROGEP, por meio do PDG, oferta trilhas de aprendizagem, incluindo ciclos de palestras nas diversas competências necessárias para formação permanente dos gestores lotados em unidades acadêmicas e administrativas da UFC. Como o Programa está fundamentado em um modelo de formação continuada, espera-se possibilitar o debate e o compartilhamento de ideias, permitindo o fortalecimento de boas práticas com a intenção de promover o desenvolvimento das competências necessárias para o exercício das funções gerenciais.

1.4

Programa de Ambientação Institucional aos Novos Servidores

O Programa de Ambientação Institucional aos Novos Servidores visa acolher os docentes e técnico-administrativos recém-ingressos, com a finalidade de integrá-los à instituição, de forma a despertar os sentimentos de pertencimento, de encorajamento e de autoconfiança. Na oportunidade, busca instrumentalizar esses servidores com ferramentas (canais de comunicação e sistemas eletrônicos) e informações (normativos internos, regime jurídico único, leis das carreiras dos servidores docentes e técnico-administrativos) imprescindíveis aos processos de trabalho na UFC.

1.5

Ações de Capacitação Externas

A fim de sanar demandas específicas que não foram atendidas por ações internas, a Difop viabiliza a participação dos servidores em cursos, eventos, seminários, workshops etc. ofertados por outras instituições, com o pagamento de inscrição, por inexigibilidade de licitação, e/ou concessão de passagens e diárias, conforme disponibilidade orçamentária oriunda da ação 4572.

1.6

Programa ENAP em Rede

O Programa Enap em Rede é uma iniciativa da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) que oferece cursos de curta duração em temas relevantes para desenvolvimento profissional de servidores públicos lotados fora de Brasília, em parceria com diversas instituições. A UFC é parceira do referido Programa, sendo a Difop responsável por gerenciar as inscrições e a logística das turmas ofertadas.

2 concessão de Afastamento para cursos *stricto sensu*

O Afastamento pode ser concedido, no interesse da Administração, a servidores docentes e técnico-administrativos que estejam regularmente matriculados em curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado), possibilitando afastarem-se de suas atividades do cargo efetivo, sem perda da remuneração do cargo. O afastamento total é aplicável desde que a participação em atividades em programas de pós-graduação *stricto sensu* não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

3 Concessão de Licença para Capacitação

A Licença para Capacitação pode ser concedida ao servidor docente ou técnico-administrativo, no interesse da Administração, após 05 anos de efetivo exercício por até 03 meses (90 dias), para participar de ação(ões) de capacitação, mantendo a respectiva remuneração.

Considerações Finais

O PDP é um importante instrumento para o auxílio do alcance das metas institucionais, ao definir, compilar e publicizar as necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores da UFC, considerando as prioridades da instituição. Dessa forma, este Plano busca nortear o atendimento a essas necessidades, seja por meio de ações de capacitação interna, externa e em parceria com o Programa ENAP em Rede, seja mediante a concessão de afastamentos para cursos *stricto sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado) e de licenças para capacitação em suas diferentes modalidades.

Vale destacar que este documento é um norteador para a promoção das ações a serem realizadas em 2024, porém, em virtude da natureza dinâmica das necessidades de desenvolvimento dos servidores, deve ser considerado como inacabado. Dessa forma, são previstos períodos de revisão do PDP, em que são abertas oportunidades para servidores e Unidades informarem novas demandas.

2024



Progep
criando
futuros.